

## **Changements dans les législations du travail au Canada** **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 43, numéro 1, 1988

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050397ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050397ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1988). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(1), 196–198.  
<https://doi.org/10.7202/050397ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1988

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

## ***Changements dans les législations du travail au Canada***

***1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 1987***

### **Manitoba**

Loi modifiant la Loi sur les relations du travail Projet de loi 61; Sanctionné: 17/07/87

La Loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1988; elle expirera cinq ans après cette date. Elle prévoit l'insertion dans la Loi sur les relations du travail d'un mécanisme de règlement des différends connu sous le nom d'arbitrage des propositions finales.

Lorsqu'une convention collective est en vigueur ou a expiré, l'employeur ou le syndicat pourra demander un scrutin secret des employés de l'unité de négociation quant au recours à l'arbitrage des propositions finales. La demande sera présentée à la Commission des relations du travail du Manitoba. Il y aura deux périodes durant lesquelles cette procédure pourra être enclenchée. La première période s'étendra du 60<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour précédant l'expiration de la convention collective et la seconde s'étendra du 60<sup>e</sup> au 70<sup>e</sup> jour suivant le début d'une grève ou d'un lock-out.

Si l'arbitrage des propositions finales est accepté par une majorité des employés exerçant leur droit de vote, le droit à la grève ou au lock-out sera suspendu jusqu'à ce que le conflit soit réglé. En vertu de la nouvelle procédure, les négociateurs patronaux et syndicaux soumettront leurs offres finales par écrit concernant les points de la convention demeurant en litige à un arbitre impartial. Ils devront également fournir une liste de toutes les modalités au sujet desquelles il y a entente et, s'ils le désirent, ils pourront déposer des documents à l'appui de leurs propositions finales. Les parties auront la possibilité de choisir ensemble un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre dans les sept jours qui suivent la tenue du vote, la Commission des relations du travail en nommera un.

Lors d'une audience, les parties engagées dans le conflit auront l'occasion de présenter des preuves et des arguments à l'appui de la proposition finale soumise. L'arbitre évaluera alors les deux propositions finales et, à l'intérieur d'une période s'étendant du 8<sup>e</sup> au 14<sup>e</sup> jour suivant l'audience, il choisira la totalité de la proposition finale qui lui semblera la plus acceptable. Si l'une des

---

\* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de la Direction des Relations fédérales-provinciales, Travail Canada.

parties néglige de soumettre sa proposition finale, l'arbitre choisira la proposition soumise par l'autre partie. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. Elle ne pourra faire l'objet d'aucun appel ni d'aucune révision devant un tribunal sauf s'il s'agit d'une question portant sur la juridiction de l'arbitre. À moins que les parties ne s'entendent autrement, une convention collective établie d'après la décision de l'arbitre demeurera en vigueur pendant un an. Les parties pourront s'entendre pour la modifier mais ne pourront en réduire la durée.

Pendant que le processus d'arbitrage des propositions finales est en cours, les parties pourront continuer de négocier. Si elles en arrivent à un règlement avant que l'arbitre ne rende sa décision, les termes convenus seront réputés avoir été ratifiés par les employés et le processus d'arbitrage des propositions finales prendra fin.

## **Ontario**

Proclamation de la Loi portant établissement de l'équité salariale (*An Act to provide for Pay Equity*) Gazette: 26/12/87

Cette Loi qui a été décrite dans *Relations Industrielles*, Volume 42, no 4 (1987) a été promulguée le 1<sup>er</sup> janvier 1988.

## **Fédéral**

Loi de 1987 sur le maintien des services postaux   Projet de loi C-86; Sanc-tionné: 16/10/87

Cette Loi a été adoptée pour mettre fin à un conflit entre le Syndicat des postiers du Canada et la Société canadienne des postes. À compter de 01h00 le 17 octobre 1987, l'employeur était tenu de poursuivre ou de reprendre la prestation des services postaux et de leur côté les employés touchés étaient tenus de poursuivre ou de reprendre leur travail lorsqu'on le leur demandait. L'application de la convention collective expirée le 30 septembre 1986 a été prolongée pour une période déterminée par un médiateur-arbitre, cette période ne devant pas être inférieure à deux ans ni supérieure à trois ans. Les modalités de la convention collective, telles que modifiées durant le processus de règlement du différend prescrit par la Loi, lient les parties pour la durée de la prolongation.

Toutes les questions en litige relatives à la modification ou à la révision de la convention collective sont déferées à un médiateur-arbitre nommé par le ministre du Travail. Dans les quatre-vingt-dix jours suivant sa nomination ou dans un délai plus long que peut accorder le ministre, le médiateur-arbitre s'efforcera de trouver un terrain d'entente entre les parties concernant toutes les questions en litige. S'il ne peut trouver un terrain d'entente à l'égard d'une ou de plusieurs d'entre elles, il agira alors à titre d'arbitre. Avant de procéder à l'arbitrage de toute question, le médiateur-arbitre devra entendre les parties et prendre connaissance du rapport du commissaire-conciliateur nommé précédemment. Une fois que la nouvelle convention sera établie, les parties pourront convenir d'en modifier toute disposition, sauf en ce qui a trait à sa durée.

On prévoit des amendes importantes pour les infractions à la Loi. Celles-ci varient entre 500\$ et 1000\$ dans le cas d'un individu, entre 10 000\$ et 50 000\$ dans le cas d'un dirigeant ou représentant de l'une des parties et entre 20 000\$

et 100 000\$ dans le cas de l'employeur ou du syndicat. Ces amendes s'appliquent à chaque jour ou partie de jour au cours duquel se commet ou se continue une infraction. De plus, un dirigeant ou un représentant de l'une ou l'autre des parties, qui est déclaré coupable d'une infraction prévue par la Loi, ne peut être employé par cette partie ou agir pour son compte à titre de dirigeant ou de représentant pendant une période de cinq ans suivant la déclaration de culpabilité.

**Loi modifiant le Code canadien du travail** Projet de loi C-97; Sanctionné: 17/12/87

Cette Loi modifie la Partie III du Code canadien du travail afin de prévoir que lorsqu'un employé a droit à un congé de maternité ou à un congé pour soins à donner aux enfants, il peut choisir de continuer de verser, pour la durée du congé, ses cotisations à l'égard d'un avantage en matière de retraite, de maladie ou d'invalidité auquel il a droit dans le cadre de ses conditions d'emploi. Le cas échéant, l'employeur doit également continuer de verser sa part des cotisations à ces régimes comme si l'employé n'était pas en congé. L'on permet à un employé d'effectuer tout versement «dans un délai raisonnable». Si l'employé décide de ne pas continuer de verser ses cotisations, la durée du congé n'est pas prise en compte et l'emploi occupé lors de son retour au travail est réputé être le prolongement ininterrompu de l'emploi occupé avant le congé.

De même, un employé absent pour cause de maladie ou de blessure, aux termes de l'article 61.4 du Code, peut choisir de continuer de verser, pour la durée du congé, ses cotisations à l'égard d'un avantage en matière de retraite, de maladie ou d'invalidité. Les mêmes conséquences que ci-haut découlent du choix de l'employé.

**Proclamation de la Partie III de la Loi visant l'établissement du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail** TR/87-220; Gazette: 28/10/87

La Partie III de cette Loi, qui a été décrite dans *Relations Industrielles*, Volume 42, no 4 (1987) a été proclamée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1987. La Partie III comprend la Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses.